

# REGULACIÓ DE L'OCUPACIÓ I TRASLLATS COL·LECTIUS

Neus Santaner

**E**l dia 21 de gener d'enguany entrava en vigor el Reial Decret 43/96 que aprovava el Reglament dels Procediments de Regulació d'Ocupació i d'Actuació Administrativa en matèria de Trasllats Col·lectius.

## Què entenem per acomiadament col·lectiu?

1.- L'extinció de contractes de treball fonamentada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, sempre que en un període de noranta dies, l'esmentada extinció afecti com a mínim a:

- 10 treballadors o treballadores, en empreses que n'ocupin menys de 100.
- Al 10 per cent dels treballadors, en empreses entre 100 i 300.
- A 30 treballadors o treballadores, en empreses que n'ocupin més de 300.

2.- L'extinció de contractes de treball que afectin la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui superior a cinc, per les mateixes causes indicades anteriorment.

## Qui pot autoritzar per extingir les relacions de treball?

Dependrà del nombre d'afectats i de l'àmbit geogràfic en el que es trobin englobats els centres de treball de l'empresa afectats per l'extinció.

Així, si la mesura afecta un nombre no superior a 200 treballadors de la mateixa província, la competència la té el director provincial de Treball, Seguretat Social i Afers Socials.

D'altra banda, si la mesura afecta un tipus d'empresa que té diversos centres de treball afectats per l'expedient i ubicats a distintes províncies pertanyents a la mateixa Comunitat Autònoma o afecta centres situats en dues a més Comunitats Autònomes, la competència la té la Direcció General de Treball i Seguretat Social.

## Procediment d'extinció basat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives.-

El procediment es comença mitjançant sol·licitud dirigida a l'autoritat laboral competent. Al mateix temps, i per escrit, es comunica als representants dels treballadors l'obertura del període de consultes.

La sol·licitud de l'expedient ha d'anar acompanyada de:

- Memòria explicativa, dels motius que han conduït a presentar el projecte d'acomiadament col·lectiu, juntament amb la documentació comptable auditada dels tres exercicis anteriors si la causa és econòmica; o els plans i informes tècnics i plans de viabilitat per al suposat que l'expedient sigui per causes tècniques, organitzatives o

productives.

- Llistat que contingui les dades dels treballadors i treballadores de l'empresa, indicant quins es veuran afectats per l'extinció.

- Pla social que contempli la forma d'evitar o, al menys reduir els efectes de l'impacte que l'extinció pot tenir en la plantilla objecte de l'acomiadament, en el cas d'empreses amb una plantilla de 50 o més treballadors o treballadores.

- Escrit de l'empresari pel que demana als representants dels treballadors que informassin sobre l'extinció total o parcial sol·licitada.

## Període de consultes.-

Aquest tindrà una durada no inferior a trenta dies naturals, o quinze en el suposat d'empreses de menys de 50 treballadors o treballadores. Durant aquest temps les parts arribaran, o no, a un acord, que romandrà reflectit a l'acta final. Acabat el període de consultes, l'empresari ha de comunicar a l'autoritat laboral, el resultat, adjuntant a l'acta l'acord, condicions econòmiques de l'extinció o del desacord.

Rebuda la documentació, l'autoritat laboral, recaptarà l'informe de la Inspecció de Treball, que haurà de dictaminar en un termini no superior a deu dies.

Si existís acord, l'autoritat laboral dictaminarà resolució en el termini de quinze dies, autoritzant l'extinció sol·licitada.

Si no existís acord, es dictarà resolució estimant o denegant la sol·licitud d'extinció, que haurà de ser adoptada en un termini de quinze dies naturals següents a la comunicació de l'acabament del període de consultes, si passés el termini sense haver obtingut resposta, s'entendrà per silenci, que la resposta és favorable a l'extinció.

Les indemnitzacions que han de percebre els treballadors i treballadores seran, com a mínim, les corresponents a vint dies de salari per any d'antiguitat, amb un màxim corresponent al salari anual, llevat que s'hagi fixat un pacte, bé individual o bé col·lectiu d'indemnització superior. □